

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 1461
Date du prononcé
23 mai 2018
Numéro du rôle
2016/AB/6
Décision dont appel
13/11562/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001159262-0001-0034-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Interlocutoire : Réouverture des débats (23 janvier 2019 à 13h30)

La S.A. VERVLOET, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0400.406.496 et dont le siège social est établi à 1080 BRUXELLES, Rue de la Borne 78,
partie appelante,
représentée par Maître Nicolas SIMON loco Maître Luc WYNANT, avocat à 1050 BRUXELLES

contre

Monsieur van _____

partie intimée,

représentée par Maître Morgane MERVEILLE loco Maître Olivier DEBRAY, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sa Vervloet contre le jugement contradictoire prononcé le 7 octobre 2015 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 13/11562/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 5 janvier 2016 ;

Vu l'ordonnance du 3 février 2016 entérinant les délais de conclusions déterminés de commun accord par les parties et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 25 avril 2018.;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.





- 1° 1.464,57 € à titre de remboursement de salaire indûment perçu du 1^{er} janvier au 17 juin 2013 ;
- 2° 2.500 € à titre de dédommagement pour avoir abusivement déposé plainte pour harcèlement ;
- 3° les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure (7.700 €).

Elle a par ailleurs demandé à titre subsidiaire au Tribunal qu'il

- 1° fixe l'indemnité complémentaire de préavis à un (1) mois, sur la base d'une rémunération de référence de 97.719,13 €, soit à 8.143,26 € ;
- 2° réduise la demande de paiement des éco-chèques 2013 au prorata des prestations, soit 114,58 € ;
- 3° ordonne que ces montants soient compensés avec le remboursement de la rémunération perçue indûment du 1^{er} janvier 2013 au 17 juin 2013 ;
- 4° déclare la demande en paiement d'arriérés de rémunération variable 2012 non fondée ;
- 5° déclare la demande en paiement de la rémunération variable pro rata temporis 2013 non fondée, à tout le moins la réduire à 10.491,34 € et dire pour droit que la société est autorisée à payer cette somme sous forme de warrants ;
- 6° rejette pour le surplus les autres demandes ;
- 7° compense les dépens.

Par jugement du 7 octobre 2015, le Tribunal a décidé ce qui suit :

« DECLARE les demandes recevables,

DIT POUR DROIT que le demandeur ne s'est pas octroyé « derrière le dos de son employeur » une augmentation salariale, mais que ladite augmentation était dûment convenue entre les parties,

DIT pour droit que le demandeur peut prétendre à l'indemnité de protection prévue par la loi du 4 août 1996, son licenciement étant une mesure de représailles suite au dépôt de la plainte pour harcèlement intervenue le 6 juin 2013,

INVITE les parties à conclure, sur la base de ce qui précède, sur les divers chefs de demande,

RESERVE à statuer dans l'intervalle,

RENVOIE la cause au rôle à cet effet ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel formé par la sa Vervloet a pour objet de:

- 1) A titre principal :

Réformer entièrement le jugement entrepris et partant,



Déclarer les demandes originaires de monsieur van _____, si recevables, non fondées ;

Déclarer la demande reconventionnelle de la SA Vervloet recevable et fondée et, partant, condamner Monsieur van _____ au paiement des sommes suivantes:

- o 4.251,50 EUR à titre de remboursement de salaire indûment perçu du 1er janvier 2013 jusqu'au 17 juin 2013 ;
- o 5.000 EUR à titre de dédommagement pour avoir abusivement déposé plainte pour harcèlement ;
- o Les dépens, tels que liquidés ci-dessous ;

2) A titre subsidiaire :

Fixer l'indemnité complémentaire de préavis à 1 mois, calculée sur la base d'une rémunération de référence de 97.719,13 EUR, soit 8.143,26 EUR ;
Dire pour droit que le salaire mensuel fixe réel de Monsieur van _____ se s'élève à 6.182 EUR et réduire ses demandes complémentaires sur cette base ;
Réduire sa demande en paiement d'éco-chèques 2013 au prorata des mois prestés, soit 114,58 EUR ;
Ordonner que ces montants soient compensés avec le remboursement de la rémunération perçue indûment du 1^{er} janvier 2013 au 17 juin 2013, soit la somme de 4.251,50 EUR ;
Déclarer la demande en paiement d'arriérés de rémunération variable 2012 non fondée ;
Déclarer la demande en paiement de rémunération variable pro rata temporis 2013 non fondée, à tout le moins la réduire au montant de 10.491,34 EUR et dire pour droit que la SA Vervloet est autorisée à payer cette somme sous forme de warrants ;
Rejeter au surplus les autres demandes ;
Ordonner que les dépens soient compensés conformément à l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire.

Monsieur _____ sollicite de son côté :

A titre principal :

- Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il condamne la Sa Vervloet au paiement d'une indemnité de protection ;
- Déclarer les autres demandes originaires de monsieur van _____ recevables et fondées ;
- Par conséquent, condamner la sa Vervloet à payer à monsieur van _____ des montants suivants :

- 98.781,29 EUR à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 83.116,83 EUR à titre d'indemnité de protection ;



- 25.000 EUR à titre de dommages-intérêts pour abus de droit;
- 20.766,52 EUR brut à titre de variable annuel 2013 prorata temporis ;
- 3.477,50 EUR brut à titre de 13ème mois 2013 prorata temporis ;
- 31.839,78 EUR brut à titre d'arriérés de rémunération pour l'année 2012 ;
- 3.600 EUR à titre d'arriérés d'allocations familiales extra-légales ;
- 8.603,25 EUR à titre de pécule de vacances de départ ;
- 43,01 EUR à titre de chèques-repas ;
- 250 EUR à titre d'éco-chèques ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les montants précités ;

- Déclarer la demande reconventionnelle de la sa Vervloet, si recevable, non fondée ;

- Condamner la sa Vervloet aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, telles que liquidées si après et les frais de citation d'un montant de 191,05 EUR.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur van a travaillé comme directeur général de la sa Atelec du 1^{er} janvier 2008 au 29 décembre 2009 et comme co-directeur ad interim de la sprl Drm de décembre 2009 au 31 mai 2010. Ces deux sociétés appartiennent au même groupe de sociétés selon les précisions données à l'audience par le conseil de monsieur van

En date du 7 juin 2010, monsieur van t a été engagé par la sa Vervloet dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein pour exercer la fonction de directeur opérationnel. Selon le descriptif de sa fonction, il est ainsi chargé de manager une trentaine de personnes, il rapporte directement au Ceo et est membre du comité de direction. Ses responsabilités principales consistent en la gestion journalière des entités de production, de contrôle de qualité, de gestion des stocks, des ressources humaines et de l'administration.

La sa Vervloet est une entreprise familiale spécialisée dans la fabrication artisanale de serrures décoratives et d'autres garnitures de portes.

Le contrat de travail fut signé par madame Isabelle H, exerçant la fonction de directrice commerciale et membre du conseil d'administration.

Dix jours après la signature du contrat, monsieur H, directeur général et administrateur de la société est décédé.

Madame Isabelle H va exercer dorénavant la fonction de directrice générale.



En date du 5 juillet 2011, le conseil d'administration de la sa Vervloet a donné mandat à madame H: et à monsieur V: pour la gestion journalière de la sa Vervloet, en ce compris la signature sur les comptes bancaires pour toutes les opérations résultant de ladite gestion journalière. A cette date, elle détient 983 actions de la sa Vervloet sur un total de 3.936 actions.

En date du 10 septembre 2011, monsieur van a remis une note à madame H: visant à améliorer le mode de fonctionnement de la direction et de la répartition des tâches entre lui et madame H: qu'il termine comme suit :

« Je suis conscient du caractère très radical de mon analyse/diagnostic, et aussi de la difficulté que tu éprouveras peut-être à y adhérer ; mais si je me décide à le faire aujourd'hui, c'est tout d'abord parce que je m'investis dans mon travail comme s'il s'agissait de ma propre entreprise et aussi surtout, parce que je veux transformer cette démarche en une opportunité de dépasser certains freins qui nous (Vervloet) empêche de véritablement changer le centre de gravité de l'entreprise pour rejoindre l'océan bleu tant désiré ».

En date du 9 février 2012, monsieur van a remis une nouvelle note à madame H: pour faire le bilan de leur mode de fonctionnement. Il précise avoir l'impression de ressentir un malaise grandissant dans leur mode de fonctionnement et estime que leur façon de collaborer et de prendre des décisions est trop intuitive et devrait se professionnaliser davantage.

Dans le courant du mois de février 2012, monsieur van a établi à l'attention du conseil d'administration de la sa Vervloet un rapport sur le comité de direction. Il y a joint les notes remises à madame H: les 10 septembre 2011 et 9 février 2012 en vue d'améliorer le fonctionnement du comité de direction et a précisé que les discussions qu'il avait eues avec elle n'eurent pas l'effet escompté et que depuis novembre, il n'y avait plus eu aucun comité de direction. Il a par ailleurs indiqué qu'il n'était plus en mesure de cogérer la sa Vervloet et a demandé à ce que la structure de direction soit revue en fonction des compétences de chacun de ses membres. Il a proposé par ailleurs de revoir le mode de rémunération des membres du comité de direction.

Durant ce mois de février 2012, monsieur van a eu des contacts avec le secrétariat social Sd Worx en vue d'objectiver le système de rémunération au sein du comité de direction de madame H: et de lui-même.

Le conseil d'administration s'est tenu par écrit le 27 mars 2012. Par mail du même jour, monsieur d a établi une proposition de procès-verbal mentionnant ce qui suit :

« Objet : Fonctionnement du Comité de direction.



Eu égard à la situation exceptionnelle de la direction, et à l'urgence de voir le Comité de direction fonctionner le plus efficacement possible, dans le plus grand intérêt de la société, le présent Conseil a lieu par écrit, conformément à l'article 14, alinéa 10 des statuts.

Le Conseil marque son accord sur la proposition conjointe du Comité de direction de recourir aux services de M. Philippe c pour les accompagner dans la définition des tâches et responsabilités à exercer par chacun des deux membres du Comité de direction, ensemble ou de manière autonome.

Il précise que cette définition des tâches et responsabilités est prioritaire, et sera formalisée par écrit. Elle doit à tout le moins s'accompagner, comme prévu dans l'offre de M. de B d'une formalisation des canaux de communication, des modes de décision entre directeurs, de la répartition des tâches et de la communication en cas d'absence de l'un ou de l'autre, et des modes de reporting vis-à-vis du Conseil et du Bureau du Conseil (voir ci-après). L'essentiel de ce travail sera présenté au Conseil du 23 avril prochain.

Il précise également que cette formalisation doit se faire au départ d'un Comité de direction composé de Isabelle H et de van placés sur un pied d'égalité l'un par rapport à l'autre. Sur la proposition du Conseil, ce point de départ a été accepté par les deux intéressés comme étant le mode de fonctionnement le plus souhaitable pour la société.

Il y aura lieu, dans un second temps, de discuter du statut et des modes de rémunération des membres du Comité de direction.

Il précise enfin qu'un Bureau du Conseil d'administration est mis en place, et composé de Pierre-Olivier de B et Vincent J. Les modalités de fonctionnement de ce Bureau et délégations du Conseil à ce Bureau seront précisées ultérieurement. Sa principale mission sera de servir d'organe de contrôle, d'évaluation, de résonance et de réflexion à l'égard du Comité de direction. Cette mission sera rémunérée. Ce Bureau se réunira une première fois avec le Comité de direction le 16 avril prochain, à 9h.

Le présent procès-verbal sera approuvé lors de la réunion du Conseil fixée le 23 avril prochain, à 17h."

Durant le mois d'avril 2012, monsieur d coach désigné par le conseil d'administration sur proposition conjointe du comité de direction, a eu quatre réunions avec madame H et monsieur van en vue notamment de définir les attributions de chacun au sein du comité de direction. Il a établi un rapport de cette réunion dont il résulte notamment que monsieur van s'est vu confier la responsabilité des services généraux qui comprend « l'administration du personnel, salaires et formalités (coordination avec secrétariat sociale) ».

En date du 21 mai 2012, le conseil d'administration s'est réuni. Un nouvel organigramme a été présenté qui place sur pied d'égalité madame H et monsieur van t au sein du comité de direction.

Lors du bureau du conseil d'administration de la sa Vervloet du 25 juin 2012, il fut acté que s'agissant des statuts et de la rémunération de madame H et de monsieur van



, une proposition devait être faite au bureau pour le 6 juillet. Différentes réunions du bureau eurent lieu sur cette question les 13 septembre, 22 octobre et 10 décembre 2012.

Durant le mois de juillet 2012, les membres du personnel de la sa Vervloet ont été informés de différents changements notamment au niveau de l'organisation et du nouvel organigramme. Il sera ainsi précisé s'agissant de la direction générale ce qui suit :

« La direction générale sera partagée entre Isabelle et

Isabelle prenant en charge tout ce qui a trait au « business development » :

- gestion commerciale (y compris les RH de l'équipe commerciale)*
- marketing*
- relation extérieur/communication*
- développement de nouveaux produits/gamme*

prenant en charge tout ce qui se rapporte à l'opérationnel :

- production et planification*
- logistique et achat*
- technico-commercial*
- IT*
- sécurité et environnement*
- services généraux (banques, assurances, avocats, secrétariat social,...) ».*

En date du 22 octobre 2012, le bureau conseil d'administration de la sa Vervloet s'est réuni. Furent présents messieurs Vincent J. et Pierre-Olivier de B. ainsi qu'en qualité d'invités, madame Isabelle H. et monsieur van

Le procès-verbal dudit bureau, approuvé le 10 décembre 2012, mentionne sous le point :
« Rémunération du comité de direction :

La proposition de système de rémunération (voir ci-joint) a été approuvée par le bureau. Ce système est applicable pour Harold à partir du 1^{er} janvier 2012. Harold est encore à la recherche d'une solution optimisée pour le paiement des arriérés (janvier 2012 à septembre 2012).

La question de savoir si Isabelle entre également dans ce système de rémunération est encore à l'étude.

Une décision de principe, indépendamment du futur statut d'Isabelle (employée vs. Indépendante), sera prise lors du prochain bureau ».



Le document joint en annexe daté du 10 décembre 2012, paraphé par les membres du bureau du conseil d'administration, renseigne que la rémunération est composée d'une partie fixe dont la valeur provient d'un benchmarking personnalisé réalisé par SD Works et d'une partie variable qui fluctue selon la rentabilité (Ebitda) de l'entreprise.

S'agissant de la composition de la rémunération fixe, le document mentionne :

« Expérience révolue (dans une fonction similaire)

0-4 ans	5-9 ans	10-14 ans	15-19 ans	>= 20 ans
5.998 €	6.748 €	7.498 €	8.248 €	8.998 €
P50-20%	P50-10%	P50	P50 + 10%	P50+20%

Les barèmes ci-dessus (janvier 2012), sont des montants mensuels bruts, soumis à l'indexation.

Ils sont basés sur un percentile 50 avec une variance de +/- 20% selon le niveau d'expérience, ce qui correspond à la valeur médiane du marché pour quelqu'un de pleinement opérationnel (entre 10 et 14 ans d'expérience) ».

Une astérisque apparaît sur ce document après la phrase : « Il (lire le système de rémunération) est articulé autour de deux composantes :

**une partie fixe dont la valeur provient d'un benchmarking personnalisé réalisé par SD Works (*).*

(...)

() simulation basée sur l'expérience suivante*

HVA 1/01/2008 ». (Les initiales HVA signifient van selon les précisions données à l'audience).

Par mail du 22 octobre 2012 adressé en copie à madame H monsieur van a informé le secrétariat social SD Worx que son salaire mensuel brut était passé à 6.182 € à partir du 1^{er} octobre 2012.

Par mail du 21 janvier 2013 adressé au secrétariat social Sd Worx, monsieur van a précisé que suite aux nouveaux barèmes avalisés par le conseil d'administration, sa rémunération à prendre en compte sera de 6.955 € à partir du 1^{er} janvier 2013.

A partir du 23 avril 2013, madame H détient la majorité des actions de la sa Vervloet. En l'absence de pièces sur ce point, il n'est pas permis de dire si elle a repris l'ensemble des actions de la société.

Par mail du 14 mai 2013, madame H a sollicité du secrétariat social Sd Worx de l'informer à titre confidentiel pour quelle raison un de ses employés avait reçu une augmentation salariale sans son accord, en lui proposant de lui téléphoner à ce propos.



Par mail en réponse du 15 mai 2013, le secrétariat social a adressé à madame H. et le mail de monsieur van et au secrétariat social le 21 janvier 2013.

Par mail du 27 mai 2013 adressé à madame H. et monsieur van der S. et l'a informé que tous les éléments permettant de régulariser sa rémunération pour 2012 (rémunération fixe et rémunération variable) étaient désormais à disposition et qu'ainsi lui étaient dus un solde de 7.716 € en ce qui concerne sa rémunération fixe de 2012 et un solde de 31.840 € bruts en ce qui concerne sa rémunération variable, à majorer de 50,67 % pour tenir compte des pécules de vacances (15,67%) et des cotisations patronales (35%), soit un montant brut total dû de 39.556 €.

Un mail de rappel sera adressé à madame H. le 14 juin 2013.

Entretemps, par lettre du 4 juin 2013, réceptionnée le 6 juin 2013, monsieur van a déposé auprès du conseiller en prévention une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de madame Isabelle H. Il en a informé madame H. par mail adressé le 6 juin 2013 à 14h40.

Il se plaint notamment que depuis qu'elle a racheté l'entière des actions de la sa Vervloet, madame H. ne lui adresse plus la parole, a laissé tomber les réunions hebdomadaires, reporte sans cesse le rendez-vous fixé pour discuter de plusieurs dossiers, ne la consulte plus pour la moindre décision, de telle manière qu'il n'apprend celles-ci qu'avec le personnel voire après, a annulé la réunion fixée le 3 mai avec le coach en vue de faire le point sur le fonctionnement de l'entreprise, qu'il n'a toujours pas été informé de la nouvelle structure et du nouveau conseil d'administration suite au rachat de l'entreprise il y a 6 semaines, qu'il ne reçoit pas le paiement de ses arriérés de rémunération malgré plusieurs demandes, qu'elle a demandé à l'assureur de ne pas mettre en œuvre les modifications de la police d'assurance groupe comme cela fut pourtant convenu avec le courtier en janvier 2012, qu'elle court-circuite son travail (citant plusieurs exemples situés dans le temps). Il précise que des problèmes avaient déjà existé avec madame H. et qu'il s'en était ouvert au conseil d'administration qui avait décidé de les placer tous deux sur pied d'égalité et que peu à peu un climat constructif et serein fut retrouvé mais qu'il ne pouvait plus s'adresser au conseil d'administration aujourd'hui lequel devrait être remanié suite au rachat apparent des parts de la société par madame H.

Par mails adressés le 6 juin 2013 à 16h15 et à 16h17, madame H. a adressé au conseil de la sa Vervloet le mail adressé au secrétariat social le 14 mai 2013 et le mail en réponse du secrétariat social le 15 mai 2013.

En date du 10 juin 2013, durant l'après-midi, monsieur van et madame H. ont eu une discussion portant sur la plainte déposée pendant environ trois heures. Ainsi que l'a confirmé l'instruction faite à l'audience, madame H. n'a pas



abordé l'augmentation de rémunération de monsieur van der S dont ce dernier avait informé le secrétariat social par mail du 21 janvier 2013.

Monsieur van der S a été en incapacité de travail à partir du 11 juin 2013.

Par lettre du 17 juin 2013, madame H a informé monsieur van der S de son licenciement avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de préavis égale à trois mois de rémunération.

Par lettre du même jour, elle l'a par ailleurs informé de ce qui suit :

« Complémentairement à votre courrier de licenciement de ce jour, je souhaite vous indiquer que je suis extrêmement déçue de votre attitude.

J'ai en effet appris par le secrétariat social que vous vous êtes accordé une auto-augmentation sans accord de ma part. Alors que vous aviez déjà obtenu une augmentation de votre salaire mensuel de 5.208,54 € bruts à 6.182,00 € en 2012, vous avez pris contact avec le secrétariat social derrière mon dos de manière à faire passer votre rémunération à 6.955,00 € par mois à partir de janvier 2013.

Une telle attitude est inacceptable, de sorte que je n'ai pas d'autre choix que de me séparer de vous, particulièrement vu la fonction de confiance que vous exercez au sein de la société ».

Par mail et par courrier recommandé du 18 juin 2013 adressé à madame H, monsieur van der S s'est dit abasourdi par son licenciement et par le motif invoqué, alors qu'une réunion avait eu lieu entre eux le 10 juin 2013 suite à la plainte déposée sans qu'à aucun moment elle n'ait laissé entendre qu'elle envisageait une rupture de la relation contractuelle et que le montant de sa rémunération, pour laquelle il avait informé le secrétariat social mi-janvier et qu'elle n'avait aucunement abordé lors de la réunion du 10 juin 2013, était conforme à ce qui avait été décidé par le conseil d'administration et que depuis le 27 mars 2012, il rapportait directement au conseil d'administration, et ne devait dès lors pas s'adresser à elle pour demander une autorisation de mettre en œuvre ce qui avait été décidé. Il a précisé qu'il avait pris soin d'indiquer sur le document validé par le Bureau que son expérience débutait le 1^{er} janvier 2008, date de son entrée en fonction en tant que directeur général auprès d'Atelec. Il a estimé que dans le contexte plus longuement développé dans son courrier, ce licenciement ne pouvait être interprété autrement que comme une réaction à la plainte pour harcèlement déposée.

Par lettre du 18 juin 2013, madame H a contesté l'existence d'un accord sur l'augmentation de rémunération et a précisé que le licenciement n'était en rien lié à la plainte pour harcèlement mais bien à une rupture de confiance.

Par lettre du 1^{er} août 2013, les conseils de monsieur van der S ont réclamé une indemnité compensatoire de préavis de 9 mois, une indemnité de protection en raison du



licenciement après dépôt d'une plainte pour harcèlement, une indemnité de licenciement abusif, des arriérés de rémunération et diverses autres sommes restant dues.

En date du 19 décembre 2013, le conseiller en prévention a transmis son rapport à la sa Vervloet. Ce rapport qui renseigne une enquête menée en août, septembre et octobre 2013 (soit à un moment où monsieur van ne faisait plus partie de la société), mentionne que :

« Après avoir réalisé une enquête impartiale, le conseiller en prévention n'estime pas que les faits imputés à Mme H puissent être qualifiés de harcèlement moral au travail ».

Il résulte des précisions données à l'audience par le conseil de monsieur van que ce dernier n'a pas été interrogé par le conseiller en prévention psycho-social lors de l'enquête menée après son licenciement.

V. DISCUSSION.

1. Les demandes de monsieur van

1.1. L'indemnité complémentaire de préavis.

Position des parties.

Monsieur van t estime qu'il a droit à une indemnité de préavis de 9 mois en tenant compte de son âge au moment du licenciement (39 ans), de son ancienneté (plus de 3 ans), de sa rémunération annuelle (166.745,70 €) et de sa fonction (directeur opérationnel), soit compte-tenu de l'indemnité déjà versée un solde de 98.781,29 € bruts.

La sa Vervloet fait valoir que l'indemnité de préavis de trois mois déjà versée est suffisante compte tenu des données à prendre en compte, dont une rémunération annuelle brute de 97.718,13 €.

Position de la Cour

Les principes.

L'article 82 §3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose:

« Lorsque la rémunération annuelle excède 31.467 € (étant le montant en vigueur au moment du congé donné en l'espèce), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.



Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au §2, alinéas 1^{er} et 2... » (soit 3 mois par période d'ancienneté de 5 ans entamée).

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours (article 82, § 4 de la loi du 3 juillet 1978).

Le préavis doit être déterminé en tenant compte de la possibilité pour l'employé, au moment de la notification du préavis, de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres à la cause (Cass. 17 septembre 1975, Pas., 1976, I, p.76 ; Cass. 3 février 1986, J.T.T., 1987, p.58 ; Cass., 4 février 1991, Pas., 1991, I, p.536 ; Cass., 2 décembre 2002, J.T.T., 2003, p.408).

Pour l'appréciation du préavis convenable, il n'y a pas lieu de tenir compte des éventuels manquements du travailleur, étant donné que les manquements ne sont pas de nature à influencer le temps théorique nécessaire à l'employé pour retrouver un emploi adéquat et équivalent (voir dans le même sens la jurisprudence très largement majoritaire citée par W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social, Kluwer, 2013-2014, tome III, p. 2122-2123 ; voir aussi un arrêt récent de la Cour du travail de Bruxelles : C.T. Bruxelles, 7 septembre 2011, R.G. n° 2010/AB/486, inédit).

Vu le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis, pour déterminer son importance, il ne peut être tenu compte des circonstances qui se sont produites après la notification du congé ou après la rupture irrégulière du contrat (Cass., 5 janvier 2009, J.T.T., 2009, p.113).

Conformément aux dispositions de l'article 39 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'employeur, qui licencie sans motif grave son travailleur ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 84 et 115, est tenu de lui payer une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée de ce préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (article 39 §1^{er} alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Les formules destinées à permettre un calcul mathématique du délai de préavis convenable ne sont qu'indicatives et ne lient pas le juge.

Application.

Les parties sont en désaccord sur les postes suivants :

1° La rémunération fixe mensuelle.



Monsieur van invoque une rémunération fixe mensuelle de 6.955 € (6.748 € + indexations), au motif qu'il disposait à partir du 1^{er} janvier 2013 d'une expérience révolue dans une fonction similaire comprise entre 5 et 9 ans.

La sa Vervloet le conteste et considère que sa rémunération fixe n'était que de 6.182 €.

La Cour constate qu'il fut décidé lors des réunions du bureau du conseil d'administration du 22 octobre 2012 et 10 décembre 2012 d'allouer à monsieur van une rémunération fixe dont le montant varie selon le nombre d'années d'expérience révolue dans une fonction similaire.

Les parties déposent des attestations en sens contraire émanant de différentes personnes (notamment d'anciens administrateurs) qui ont pu être influencées par les liens existant avec les protagonistes de cette affaire et par les conflits d'actionnariat existant au sein de cette société familiale. La Cour qui n'est pas en mesure de privilégier telles attestations plutôt que telles autres, ne leur accordera aucune force probante.

Quoi qu'il en soit, la Cour estime que les termes utilisés sont clairs (de telle manière que l'article 1162 du Code civil ne trouve pas à s'appliquer) et font référence non à une ancienneté dans la fonction au sein de la sa Vervloet mais à une expérience révolue dans une fonction similaire, ce qui comprend tant l'expérience acquise ailleurs que celle acquise au sein de la sa Vervloet. Si la volonté des parties avait été de ne tenir compte que de l'ancienneté au sein de la sa Vervloet, elle aurait remplacé le mot « expérience » par le mot « ancienneté » qui est d'ailleurs celui utilisé dans un tableau reprenant les taux horaires des ouvriers en fonction du niveau de compétence et leur ancienneté et elle n'aurait pas utilisé le mot « similaire ».

Monsieur van est bénéficiant déjà d'une expérience dans une fonction de direction au sein d'autres sociétés depuis le 1^{er} janvier 2008 et compte-tenu de l'expérience acquise au sein de la sa Vervloet, il disposait bien d'une expérience révolue dans une fonction similaire de 5 ans au 1^{er} janvier 2013.

L'annexe au pv du bureau du conseil d'administration du 22 octobre 2012 à laquelle renvoie le pv et qui est elle-même contresignée par les membres du bureau fait d'ailleurs expressément référence à cette expérience de monsieur van remontant au 1^{er} janvier 2008. Il importe peu que cette annexe ait été rédigée par ce dernier dès lors que le bureau a marqué son accord sur ce système de rémunération et sur l'annexe. Cela confirme si besoin en est que l'intention des parties était bien de faire remonter l'expérience de monsieur van dans une fonction similaire au 1^{er} janvier 2008 qui correspond effectivement à la date à partir de laquelle il a commencé à travailler pour la société Atelec en qualité de directeur général.



Le processus ayant abouti à l'accord sur le nouveau système de rémunération n'est pas de nature à contredire l'interprétation qui précède. L'absence de rédaction d'un avenant ne conduit pas à une autre conclusion. L'accord ayant été formellement donné par le bureau du conseil d'administration pour appliquer ce nouveau système de rémunération à monsieur van [redacted] à partir du 1^{er} janvier 2012, il n'était pas nécessaire de rédiger un avenant au contrat de travail. Il a d'ailleurs informé dès le 22 octobre 2012 le secrétariat social de son augmentation, sans qu'un avenant ait été signé. Le fait que monsieur van [redacted] avait ainsi droit à une première augmentation en janvier 2012 et à une seconde augmentation en janvier 2013 (atteignant désormais l'expérience révolue de 5 ans) n'y change rien.

Si la simulation comportant l'exemple chiffré ne reprend qu'un montant de rémunération fixe de 5.998 € qui correspond au barème au 1^{er} janvier 2012, c'est parce qu'à cette époque, monsieur van [redacted] disposait d'une expérience révolue dans une fonction similaire comprise entre 0 et 4 ans. L'absence de simulation chiffrée à la date du 1^{er} janvier 2013 ne permet dès lors pas de remettre en cause l'interprétation qui précède ni à démontrer que comme le soutient la sa Vervloet, monsieur van [redacted] : *« a dissimulé qu'il comptait s'octroyer une deuxième augmentation en janvier 2013, et ce tant au conseil d'administration qu'à madame H. [redacted] »*. La circonstance que par mail du 21 janvier 2013, monsieur van [redacted] avait informé le secrétariat social de cette augmentation salariale sans mettre madame H. [redacted] en copie alors qu'il l'avait mise en copie d'un mail du 22 octobre 2012 pour la précédente augmentation salariale, n'y change rien. Monsieur van [redacted] étant responsable des contacts avec le secrétariat social, il n'avait aucune obligation d'en informer madame H. [redacted]. Il ne peut dès lors être déduit de cette absence d'information donnée à madame H. [redacted] qu'il n'aurait pas eu droit à l'augmentation salariale en question. Les mails adressés à madame H. [redacted] les 27 mai et 14 juin 2013 s'expliquent par le fait que s'agissant des arriérés de rémunérations, monsieur van [redacted] devait conformément au procès-verbal du bureau du conseil d'administration du 22 octobre 2012 rechercher *« une solution optimisée pour le paiement des arriérés (janvier 2012 à septembre 2012) »*. Il est dès lors logique dans ce contexte qu'après avoir examiné la question et après avoir été mis en possession des données devant servir à déterminer sa rémunération variable, il se tourne vers madame H. [redacted] pour lui faire une proposition. C'est d'autant plus normal en l'espèce que sa proposition concernait également des arriérés de commissions dues à un autre membre du personnel, madame Joëlle De W. [redacted]

En conclusion, la rémunération fixe à prendre en compte pour l'indemnité compensatoire de préavis est de $6.955 \text{ €} \times 13,92 = 96.813,60 \text{ €}$.



2° La rémunération variable annuelle (et le pécule de vacances sur cette rémunération variable)

Monsieur van [redacted] évalué sa rémunération variable au moment de son licenciement à un montant de 41.533,03 € brut en se basant sur la moyenne des ratios des exercices 2011 et 2012 étant donné que le ratio Ebitda/chiffre d'affaires pour l'exercice 2013 n'était pas connu au moment du licenciement. A titre subsidiaire, il revendique un montant de 31.839,78 € brut en se fondant sur le ratio de l'exercice 2012, soit 8,03 %.

La sa Vervloet conteste la rémunération variable invoquée étant donné que celle-ci repose sur des chiffres d'affaires erronés artificiellement gonflés par monsieur van [redacted]

L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 dans sa version applicable en l'espèce ne prévoyait pas encore de prendre en compte la moyenne des douze mois antérieurs en cas de rémunération en cours variable.

Le nouveau système de rémunération approuvé par le bureau du conseil d'administration, applicable à partir du 1^{er} janvier 2012, comprend le droit de monsieur van [redacted] à une rémunération variable déterminé en fonction du pourcentage d'Ebitda. Ce terme renvoie selon la pièce déposée par monsieur van [redacted] aux revenus avant intérêts, impôts, dotations aux amortissements et provisions sur immobilisations. L'annexe au pv du bureau du conseil d'administration du 22 octobre 2012 mentionne que le calcul de la composante variable se fera annuellement au cours de la clôture de l'exercice.

Au moment de la clôture de l'exercice 2012, monsieur van [redacted] aurait dû en principe recevoir une rémunération variable en fonction du pourcentage d'Ebitda.

Les comptes de 2012 ayant été validés et arrêtés lors d'un comité de direction du 10 avril 2013 auquel participait le comptable, monsieur B [redacted] ce n'est qu'à partir de cette date que la rémunération variable aurait pu être calculée et ensuite octroyée, soit à quelques semaines du licenciement. Dans cette mesure, la Cour estime que pour déterminer la rémunération variable en cours servant pour le calcul le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu de prendre les chiffres des comptes annuels 2012.

Sur base des chiffres des comptes de résultats 2012 et du calcul opéré par monsieur van [redacted], l'Ebitda en 2012 s'élève à 261.901,78 €. En tenant compte d'un chiffre d'affaire de 3.263.313,39 €, le ratio Ebitda/chiffre d'affaires représente 8,03 %, ce qui donne droit à une rémunération variable de 31.839,78 €. Il s'agit du montant qui fut réclamé par monsieur van [redacted] par mail adressé à madame H [redacted] le 27 mai 2013 sans entraîner aucune réaction de sa part.



La Cour ne peut suivre la sa Vervloet lorsqu'elle prétend sur base de trois exemples que monsieur van [redacted] aurait artificiellement gonflé le chiffre d'affaires de la société en procédant à la facturation dans des dossiers où l'essentiel des prestations restait à faire en 2013.

La sa Vervloet ne prouve pas que monsieur van [redacted] aurait modifié la méthode de facturation d'usage dans l'entreprise ni qu'il serait en particulier responsable de la facturation dans les trois dossiers qu'elle pointe. L'attestation de madame Imbrechts qu'elle dépose est insuffisante à constituer une telle preuve.

De surcroît, dès lors qu'elle n'invoque ni ne prouve que les factures litigieuses n'ont pas été payées par les clients et que monsieur van [redacted] établit à suffisance les chiffres des comptes annuels de 2012 validés et arrêtés (qui comprennent les factures litigieuses) sur base desquels le calcul évoqué ci-avant a été réalisé, la Cour n'aperçoit pas à quel titre il y aurait lieu de diminuer le chiffre d'affaire 2012 de ces trois factures, alors que le calcul de la rémunération variable s'effectue bien sur base des comptes annuels qui permettra de déterminer l'Ebitda et le ratio Ebitda/chiffre d'affaires.

En conclusion, il y a lieu de prendre en compte une rémunération variable de 31.839,78 € ainsi qu'un pécule sur rémunération variable de 4.989,29 € ($31.839,78 \text{ €} \times 15,67 \%$).

4° Allocations familiales complémentaires.

Monsieur van [redacted] revendique sur base de son contrat de travail un complément aux allocations familiales de 50 € par enfant à charge, soit 150 €, renvoyant pour le nombre d'enfants à charge à ses fiches de paie.

La sa Vervloet conteste cet avantage à défaut pour monsieur van [redacted] d'avoir délivré une composition de ménage et d'avoir signalé toute modification concernant celle-ci.

Dès l'instant où les fiches de paie et compte individuel 2012 déposés renseignent que monsieur van [redacted] a trois enfants à charge, c'est que la sa Vervloet a nécessairement été informé du nombre d'enfants à charge, en manière telle qu'il peut revendiquer le montant de 150 €, lequel montant doit être intégré dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Le montant à prendre en compte sur une base annuelle s'élève ainsi à 1.800 €.



5° L'avantage issu de l'usage privé du véhicule de société Vw Sharan et de la mise à disposition d'une carte essence.

Monsieur V évalue cet avantage à 500 € par mois, tandis que la sa Vervloet estime qu'un avantage de 250 € est raisonnable.

Compte-tenu du type de véhicule (Grand monospace), la Cour estime que l'évaluation faite par monsieur van de l'avantage en nature lié à la possibilité d'utiliser le véhicule pour un usage privé ainsi que l'usage d'une carte essence pour cet usage privé (invoqué par monsieur van dans ses conclusions sans être contesté par la sa Vervloet) est raisonnable. Le montant de 500 € peut être retenu, soit 6.000 € sur une base annuelle.

6° Le Gsm

Monsieur van invoque qu'il a pu faire un usage privé de son Gsm sans limitation durant toute la période d'occupation et estime que l'avantage peut être évalué à 50 € par mois. La sa Vervloet évalue cet avantage à 15 € par mois.

Monsieur van ne donne aucun élément à la Cour qui permettrait de justifier l'évaluation qu'il fait de cet avantage en nature (comme par exemple le coût à l'époque d'un abonnement donnant un avantage similaire à celui dont il disposait avec son Gsm de fonction pour lequel un usage privé illimité était autorisé).

Dans cette mesure, la Cour prendra en compte le montant de 15 € par mois invoqué par la sa Vervloet (soit 180 € par an) qui ne paraît pas déraisonnable.

7° L'assurance-groupe.

Monsieur van soutient qu'il avait été convenu qu'à partir du 1^{er} janvier 2013, la contribution patronale à charge de l'employeur dans son assurance-groupe et dans celle de madame H serait de 12% du salaire annuel et retient dès lors un montant de 11.617,63 €.

La sa Vervloet conteste l'existence d'un tel accord et estime que le montant à prendre en compte équivaut aux primes payées, soit 7.124,52 €.

A défaut pour monsieur van de prouver l'accord qu'il invoque, il sera seul tenu compte des primes payées de 7.124,52 €.



D'autres postes ne sont pas contestés :

Monsieur van fait valoir que conformément à la CCT du 6 juillet 2009 « accord national 2009-2010 » conclue au sein de la CP 209, il avait droit à 250 € d'éco-chèques par an, intègre par ailleurs dans sa rémunération des titres-repas de 903,21 € par an ainsi que la prime d'assurance hospitalisation de 17,33 € par mois payée par la sa Vervloet, soit 207,96 € par an. Il peut être tenu compte de ces montants.

La rémunération annuelle à prendre en compte s'élève ainsi à 150.107,66 € (96.813,60 € + 31.839,78 € + 4.989,29 € + 1.800 € + 6.000 € + 180 € + 7.124,52 € + 250 € + 903,21 € + 207,26 €).

Compte-tenu de cette rémunération, de son âge au moment du congé (39 ans), de son niveau de responsabilités et de son ancienneté (3 ans et 10 jours), la Cour estime que le préavis raisonnable est de 6 mois. Il n'y a pas lieu d'appliquer par anticipation au licenciement de monsieur van les délais de préavis prévus par la loi sur le statut unique applicable ultérieurement. Il ne se justifie pas davantage de suivre une partie de la jurisprudence qui accordait un mois par année d'ancienneté, ce qui viendrait à passer sous silence les critères du niveau de la fonction et du montant de la rémunération. Compte tenu du niveau de la fonction et de la hauteur de la rémunération de monsieur van et qui réduisent les places vacantes, la seule prise en compte du nombre d'années d'ancienneté surtout lorsque comme en l'espèce ce nombre est limité, ne reflète pas à suffisance le nombre de mois théorique nécessaire pour lui permettre de retrouver un emploi équivalent.

Monsieur van est dès lors en droit de revendiquer un complément d'indemnité de rupture de 49.159,87 € brut (75.053,83 € (150.107,66 € /2) brut – l'indemnité de rupture déjà allouée de 25.893,96 €), à majorer des intérêts au taux légal à partir du 17 juin 2013.

1.2. L'indemnité de protection.

Position des parties.

Monsieur van réclame une indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération au motif qu'il a été licencié après avoir déposé une plainte motivée et que le motif invoqué pour le licenciement est mensonger et fallacieux.

La sa Vervloet conteste avoir licencié monsieur van en raison du dépôt de cette plainte mais fait valoir que le licenciement a eu lieu en raison de l'auto-augmentation qu'il s'est accordé.



Position de la Cour.

Les principes.

L'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail dispose dans sa version applicable aux faits (suite aux modifications apportées par la loi du 10 janvier 2007):

« § 1^{er}

L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants:

1°le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2°le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3°le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;

4°le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;

5°le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.



L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4

L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er}.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§ 6

Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite ».

Il convient de reproduire certains extraits des travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 mai 2007 en vue de pouvoir interpréter ce que le législateur a voulu protéger (licenciement-représailles au dépôt d'une plainte ou licenciement en rapport avec des faits énoncés dans la plainte):

- "Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue "(Doc 51, 2686/001, Chambre, 5^{ème} session de la 51^{ème} législature 2006-2007, p. 11).*



- "L'article 32tredecies vise la protection contre le licenciement. Il établit une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail" (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 31).
- "La loi définit désormais le point de départ de la protection: il s'agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l'introduction de la plainte et celui de l'information de l'employeur. Il est préférable de laisser courir la protection à partir de l'introduction de la plainte. Il n'est en effet pas exclu que l'employeur ait quand-même connaissance de l'existence de la plainte et licencie immédiatement le travailleur concerné. La protection est donc importante également pour cette période" (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 35).
- "Le travailleur qui a introduit une plainte motivée et qui est licencié par l'employeur peut avoir un intérêt à ce que le conseiller en prévention lui transmette une copie du document par lequel l'employeur a été mis au courant qu'une plainte motivée a été introduite. Cela peut être important pour vérifier à partir de quel moment l'employeur était au courant de cette protection spécifique et plus particulièrement pour voir ainsi dans quelle mesure il pourra renverser la charge de la preuve en cas d'action introduite sur base de l'article 32 tredecies de la loi (article 32 quinquies decies, 4°)".(Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 38).
- "D/ La protection des plaignants contre le licenciement.

Le projet de loi précise que la protection prend cours au moment du dépôt de la plainte motivée ou, pour les témoins, à partir du moment où le témoignage est déposé. Mais le plaignant ne bénéficie d'aucune protection contre le licenciement pendant la phase (informelle) de conciliation qui précède l'éventuel dépôt d'une plainte formelle.

Lorsqu'un travailleur prend contact – même informellement – avec une personne de confiance ou un conseiller en prévention, il est rare que cela reste totalement inconnu des autres travailleurs, voire de la direction. Il s'agit d'une période pendant laquelle la personne de contact tente en général de concilier la personne qui s'estime victime et la personne mise en cause. Si une protection doit couvrir le plaignant dès le moment où il a introduit une plainte motivée, n'est-il dès lors pas cohérent de le protéger également durant la phase informelle ? Il pourrait être opportun d'assurer une protection contre le licenciement-représailles dès le début. Il convient cependant d'éviter les abus de personnes se plaignant de harcèlement ou de violence dans le seul but de bénéficier d'une protection contre le licenciement. Une protection contre le licenciement prévalant dès le début de la phase informelle, pour autant qu'elle soit suivie du dépôt d'une plainte motivée endéans le mois, pourrait être envisagée (Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature



2006-2007, p. 11 et 12)”. Cette proposition d’étendre la protection à la phase informelle n’a finalement pas été retenue en raison notamment des abus possibles (voir sur ce point, *Doc 51, 2686/004, Chambre, 5ème session de la 51ème législature 2006-2007, p. 23*).

Il résulte très clairement des travaux préparatoires à l’origine de la loi énoncés ci-avant que ce que le législateur a voulu protéger au travers de l’article 32tredecies §1er, alinéa 1er, 1° à 3° (dans sa version applicable au présent litige telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007) est le licenciement d’un travailleur en représailles au dépôt d’une plainte pour harcèlement ou violence au travail, que celle-ci soit déposée au niveau de l’entreprise, du fonctionnaire compétent ou des services de police, d’un membre du Ministère public ou du juge d’instruction.

La meilleure preuve en est que la protection débute au moment du dépôt de la plainte et non de l’information du dépôt donnée à l’employeur que ce soit par le conseiller en prévention en cas de plainte motivée au sein de l’entreprise ou par les autres personnes ayant reçu la plainte dans le cadre des autres plaintes et que l’employeur ne reçoit pas une copie de la plainte mais uniquement à la fin de l’examen de la plainte un avis écrit du conseiller en prévention portant sur les résultats de l’examen impartial de la plainte motivée (article 32quinquiesdecies).

Cela contredit l’interprétation donnée par une partie de la jurisprudence selon laquelle il convient de vérifier si les motifs invoqués à l’appui d’un licenciement après le dépôt d’une plainte pour harcèlement moral sur les lieux du travail sont étrangers aux faits invoqués dans la plainte. La protection existe en effet dès le dépôt d’une plainte (parce que le législateur imagine à juste titre que l’employeur peut être informé de l’existence d’une telle plainte avant l’annonce officielle par le conseiller en prévention ou par les autres acteurs ayant reçu la plainte) et de longs mois peuvent s’écouler avant que le conseiller en prévention fasse parvenir son avis écrit à l’employeur en rapport avec la plainte motivée et que ce dernier puisse avoir connaissance par cet avis écrit des faits précis contenus dans la plainte. Le législateur a voulu protéger le travailleur contre un licenciement en représailles au dépôt d’une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs. Pour assurer cette protection, il décourage les employeurs de licencier ce travailleur en raison de ce dépôt par l’octroi d’une indemnité de protection au travailleur dont l’employeur ne parvient pas à démontrer que le licenciement est intervenu pour d’autres motifs que le dépôt de la plainte. Si la volonté du législateur avait été de sanctionner un employeur licenciant un travailleur pour des motifs en lien avec les faits invoqués dans la plainte, il n’aurait pu faire débiter la protection qu’à la date à laquelle cet employeur aurait effectivement eu connaissance du contenu de la plainte.

Application.

La Cour a déjà décidé que monsieur van _____ avait droit à l’augmentation salariale dont il a informé le secrétariat social par mail du 21 janvier 2013 et renvoie aux développements qui précèdent. Il ne peut dès lors être fait grief à ce dernier d’avoir envoyé ledit mail sans mettre madame Hi _____ en copie, alors que cette augmentation salariale



était due sur base du système de rémunération approuvé par le bureau du conseil d'administration lors des réunions des 22 octobre et 10 décembre 2012.

La thèse développée par la sa Vervloet selon laquelle l'octroi de l'augmentation salariale serait le motif du licenciement est contredit par plusieurs éléments :

- Madame H a signé le bordereau des différentes enveloppes de rémunération pour la période du 24 janvier au 28 janvier 2013 et du 24 avril au 28 avril 2013 qui comprenait l'augmentation salariale de monsieur van et n'a rien eu à redire. Le fait qu'elle a effectué des voyages limités à quelques journées dans le cadre de son activité professionnelle (à Paris du 17 janvier au 22 janvier 2013, au Liban/Jordanie du 24 février au 1^{er} mars 2013 et au Qatar du 5 au 10 mai 2013) n'entraîne pas pour conséquence qu'elle ne pouvait se rendre compte de l'augmentation salariale au moment où elle signa les ordres de virements. Monsieur van précise d'ailleurs que sa rémunération était reprise dans les onglets « Employés Detail » partagé sur l'intranet de la société et réservé aux membres de la direction.

- Si l'on a égard aux pièces du dossier, madame H s'est pourtant inquiétée de cette augmentation salariale qu'en mai 2013 et en a parlé à l'une de ses employées, madame I, tout en adressant un mail au secrétariat social le 14 mai 2013 (soit quelques semaines après qu'elle soit devenue actionnaire majoritaire de la société). Bien qu'elle ait eu l'information du secrétariat social dès le 15 mai 2013, elle n'en a rien fait, n'a pas tenté d'entendre monsieur van à ce propos et selon les mails évoqués dans l'exposé des faits, elle n'en a informé son conseil que trois semaines plus tard, soit le 6 juin 2013, 1h35 après avoir été informé par monsieur Van de la plainte pour harcèlement qu'il avait déposée contre elle. Cela contredit qu'elle ait envisagé dès le mois de mai de licencier monsieur van en raison de la découverte qu'il se serait prétendument octroyer indûment une augmentation salariale. Elle n'a même pas écrit au secrétariat social pour modifier la prétendue rémunération indue de monsieur van après qu'elle ait reçu en date du 15 mai 2013 l'information du secrétariat social, en manière telle que celle-ci a continué à être versée jusqu'au jour du licenciement et était toujours renseignée dans la fiche de paie du mois de juin 2013. Cette chronologie cadre assez mal avec la prétendue découverte fortuite par madame Hamburger que monsieur van se serait octroyé une augmentation salariale indue. La chronologie alléguée par la sa Vervloet en terme de conclusions (page 37) contredit encore davantage la thèse qu'elle soutient. La sa Vervloet allègue en effet que madame H s'est rendue compte dès le mois d'avril 2013 avant de partir en voyage d'affaires début mai du nouveau salaire de monsieur van et a attendu son retour pour interroger le secrétariat social. Or son voyage d'affaires a eu lieu du 5 au 10 mai 2013. Si monsieur van avait réellement commis le manquement grave qui lui est reproché (mais qui n'est pas établi) et que madame H s'en était rendue compte à la fin du mois d'avril 2013, elle aurait profité des quelques jours la séparant de son départ le 5 mai 2013,



pour se renseigner auprès du secrétariat social et aurait dès l'obtention de l'information pris contact avec son conseil.

- Elle n'a pas abordé cette augmentation salariale lors de la longue réunion qu'elle a eue avec monsieur van [redacted] le 10 juin 2013 pour discuter de la plainte pour harcèlement. Il est pour le moins étrange qu'au cours d'une réunion d'une durée approximative de 3 heures durant laquelle madame Hamburger et monsieur van [redacted]

[redacted] ont largement le temps de s'expliquer et au cours de laquelle elle lui reproche d'ailleurs uniquement de donner l'impression de moins s'impliquer dans le suivi de la production pour le moment, elle n'aborde à aucun moment le motif qu'elle invoquera 7 jours plus tard comme motif du licenciement et dont elle avait connaissance au minimum depuis 4 semaines si l'on prend en compte la date du 15 mai 2013 (dans l'hypothèse la plus favorable à la sa Vervloet où elle n'aurait pas constaté cette augmentation en signant les virements pour le paiement de la rémunération de monsieur van [redacted]).

-Elle a finalement attendu le 17 juin 2013, soit plus d'un mois après avoir reçu le mail du secrétariat social et 11 jours après avoir été informée de la plainte pour harcèlement déposée contre elle, pour invoquer de manière concomitante au licenciement la prétendue augmentation salariale indue à titre de motif du licenciement.

La sa Vervloet ne donne aucune explication crédible sur le long délai qui s'est écoulé entre la prise de connaissance en date du 15 mai 2013 du mail adressé au secrétariat social par monsieur van [redacted] le 21 janvier 2013 et le licenciement.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que la sa Vervloet ne démontre pas qu'elle a licencié monsieur van [redacted] pour un motif étranger à la plainte déposée.

Monsieur van [redacted] a dès lors droit à l'indemnité de protection de six mois de rémunération prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, soit une somme de 75.053,83 € bruts, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 17 juin 2013.

1.3. L'indemnité pour abus de droit

Position des parties.

Monsieur van [redacted] fait valoir que son licenciement est constitutif d'un abus de droit au motif que la sa Vervloet a invoqué à l'appui de ce licenciement un motif fallacieux qui jette un grave discrédit sur son honnêteté, sa probité et ses qualités professionnelles et qu'elle n'a pas hésité à déprécier de manière inutile le travail fourni par lui et sa personnalité. Il évalue son dommage moral à 25.000 €.



La sa Vervloet conteste ce chef de demande à défaut pour monsieur van de prouver quelque faute dans son chef pas plus que la preuve d'un préjudice distinct de celui couvert par l'indemnité de préavis.

Position de la Cour.

Les principes.

La notion d'abus de droit a été définie par la Cour de Cassation par plusieurs arrêts cités ci-après dont la Cour partage l'interprétation. Il ne doit pas être confondu avec le licenciement abusif d'un employé tel que prévu par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et l'interprétation qu'en a donné la jurisprudence.

Si tout employeur dispose du droit de licencier un travailleur, l'exercice de ce droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. Joassart ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G. n° C.09.118.F, www.juridat.be ; Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juridat.be ; Cass., 30 janvier 2003, R.G. C.00.0632.F, www.juridat.be), ce qui est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass., 17 janvier 2011, R.G. n° C.10.0246.F, www.juridat.be ; Cass., 14 octobre 2010, R.G. n° C.09.0608.F, www.juridat.be ; Cass., 9 mars 2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain ; Cass., 17 mai 2002, R.G. n° 01.0101.F, www.juridat.be, Cass., 30 novembre 1989, RG n° 8458, www.juridat.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63).

En application de l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, c'est à l'employé qui invoque avoir été licencié abusivement qu'il incombe de démontrer l'abus de droit.

L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410 et suiv., note C. Wantiez).



Application.

Monsieur Van [redacted] a établi à suffisance que le motif invoqué par la sa Vervloet pour justifier son licenciement est fallacieux et révèle tant une intention de nuire qu'une volonté d'échapper au paiement de l'indemnité de protection.

Ce motif a causé une atteinte à l'honneur et à la probité de monsieur van [redacted] et partant lui a causé un dommage moral qui n'est pas indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Par ailleurs, la sa Vervloet n'a pas hésité trois ans et demi après le litige à prendre contact avec un client de la société créée par monsieur van [redacted] : pour l'informer de la plainte pour harcèlement déposée par ce dernier contre madame H [redacted] et obtenir de cette personne qu'elle témoigne de son expérience avec monsieur van [redacted]. Une telle démarche dépasse l'exercice normal des droits de la défense et constitue également un abus de droit en lien avec un dommage moral.

L'octroi d'un montant évalué ex aequo et bono à 5.000 € réparera adéquatement le dommage moral subi. Ce montant doit être augmenté des intérêts au taux légal à partir du 17 juin 2013.

1.4. La rémunération variable annuel prorata temporis 2013.

Position des parties.

Monsieur van [redacted] fait valoir qu'il a droit au paiement de sa rémunération variable prorata temporis pour 2013 et à défaut de connaître au moment du licenciement le ratio Ebitda/Chiffre d'affaire pour l'année 2013, il demande de prendre en considération un ratio moyen des exercices 2011 et 2012 et revendique dès lors une somme de 20.766,52 € brut (6.955 € x 13,92 x 6/12). A titre subsidiaire, il invite la sa Vervloet à fournir le montant du chiffre d'affaire de 2013.

La sa Vervloet conteste cette demande au motif que monsieur van [redacted] a quitté la société à un moment où les données permettant de déterminer le variable pour 2013 étaient inexistantes. A titre subsidiaire, seul devrait être prise en compte une rémunération fixe de 6.182 € et à condition que monsieur apporte la preuve du chiffre d'affaire et du ratio Ebitda 2013, ce qu'il ne fait pas. A titre plus subsidiaire, seul serait dû un montant de 10.491,34 € à octroyer sous forme de warrants.

Position de la Cour.



Seuls les chiffres de 2013 comptent pour déterminer si monsieur van [redacted] a droit à une rémunération variable prora temporis pour 2013. Il ne résulte d'aucune clause mentionnée dans le système de rémunération sur lequel le bureau du conseil d'administration a marqué son accord, que l'octroi de la rémunération variable dépendrait d'une condition de présence dans l'entreprise au moment où les chiffres de 2013 seraient connus.

La Cour estime dès lors nécessaire d'ordonner la réouverture des débats en invitant la sa Vervloet à communiquer les comptes annuels 2013 pour permettre ensuite aux parties de débattre du ratio Ebitda/chiffre d'affaires pour l'exercice 2013. Il n'est pas possible de dire à l'heure actuelle si le ratio précité permettrait l'octroi d'une rémunération variable.

1.5. Les arriérés de rémunération variable 2012

Position des parties.

Monsieur van [redacted] réclame des arriérés de rémunération pour l'année 2012.

La sa Vervloet conteste le droit de monsieur van [redacted] obtenir des arriérés de rémunération variable calculés sur les résultats de 2011.

Position de la Cour.

La Cour renvoie aux développements consacrés à cette question lors de la détermination de la rémunération variable due pour 2012 et estime dès lors que monsieur van [redacted] est en droit de prétendre à charge de la sa Vervloet à une somme de 31.839,78 € brut, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 17 juin 2013.

1.6. La 13ème mois prorata temporis pour 2013.

Position des parties.

Monsieur van [redacted] et réclame un 13ème mois prorata temporis de 3.477,50 € sur base de l'article 6 de la CCT du 13 novembre 2003 conclue au sein de la CP 209.

La sa Vervloet fait valoir que ce 13^{ème} mois doit être calculé sur base d'une rémunération brute de 6.182 €.



Position de la Cour.

La rémunération fixe due à monsieur van [redacted] pour la période de janvier à juin 2013 étant de 6.955 € par mois, il a droit à un 13^{ème} mois prora temporis égal à 3.477,50 € brut, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 17 juin 2013.

1.7. Les arriérés de compléments aux allocations familiales extra-légales.

Position des parties.

Monsieur van [redacted] qui fait valoir n'avoir reçu que 50 € par mois à titre de compléments aux allocations familiales depuis son entrée en service, réclame des arriérés de 3.600 € (36 x 100 €) que conteste la sa Vervloet à défaut pour lui d'avoir fourni une composition de ménage.

Position de la Cour.

La Cour a déjà précisé que la sa Vervloet avait connaissance de ce que monsieur van [redacted] avait trois enfants à charge, puisque cette donnée apparaissait sur les fiches de paie et le compte individuel 2012. Elle ne peut dès lors invoquer ne pas avoir reçu une composition de ménage afin d'échapper à son obligation de paiement.

Le montant ainsi dû à monsieur van [redacted] s'élève à 3.600 € (100 € x 36 mois).

1.8. Le pécule de vacances de départ.

Position des parties.

Monsieur van [redacted] réclame un montant de 8.603,25 € de pécule de vacances de départ calculé sur base de son variable 2013, son 13ème mois 2013 et ses arriérés de rémunération variable pour 2012 que conteste la sa Vervloet.

Position de la Cour.

La rémunération variable de 2013 n'étant pas connue et étant l'une des composantes prises en compte dans le calcul effectué par monsieur van [redacted] il faudra attendre que les données pertinentes soient produites par la sa Vervloet dans le cadre de la réouverture des débats avant de pouvoir calculer le montant du pécule de départ dû. Dans l'intervalle, un montant provisionnel de 1 € sera octroyé, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 17 juin 2013.



1.9. Les chèques-repas et éco-chèques.

Position des parties.

Monsieur van t fait valoir ne toujours pas avoir reçu les titres-repas du mois de juin 2013 représentant une valeur de 43,01 € ni les éco-chèques 2013 de 250 €

La sa Vervloet conteste ne pas avoir transmis les titres-repas du mois de juin 2013 et invoque que les éco-chèques 2013 ne sont dus qu'à concurrence de 5,5/12, soit 114,58 €.

Position de la Cour.

La sa Vervloet qui a l'obligation de transmettre les titre-repas du mois de juin 2013, ne dépose aucune preuve que ceux-ci ont bien été remis à monsieur van it, en manière telle que ce dernier a droit à la somme réclamée de 43,01 €, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 17 juin 2013.

Quant aux éco-chèques, conformément aux dispositions de l'article 3 §3 c) de la convention collective du 6 juillet 2009 applicable au sein de la commission paritaire 209 des fabrications métalliques, le travailleur qui n'a pas été occupé durant toute la période de référence a droit à un prorata de sa période d'occupation. Le montant seul dû à monsieur van der Straten Waillet est dès lors de 114,58 € (5,5/12 x 250), à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 17 juin 2013.

2. Les demandes reconventionnelles de la sa Vervloet.

2.1. La différence entre le salaire convenu et le salaire payé du 1^{er} janvier au 17 juin 2013.

Cette demande reconventionnelle est non fondée étant donné que monsieur van avait droit à la rémunération de 6.955 € qui lui a été versée durant la période du 1^{er} janvier au 17 juin 2013.

2.2. La réparation du dommage résultant de l'utilisation abusive de la procédure de plainte pour harcèlement.

La sa Vervloet ne démontre en rien que la plainte pour harcèlement déposée par monsieur van serait abusive et aurait été déposée dans le seul but de se prémunir contre un éventuel licenciement.



Elle n'établit pas que monsieur van [redacted] aurait pu se douter d'un licenciement prochain au moment où il a déposé sa plainte ni que les faits décrits dans celle-ci, qui s'ils étaient démontrés, permettraient de présumer l'existence d'un harcèlement, seraient faux.

Monsieur van [redacted] t y dénonce des faits précis sur l'attitude de madame H[redacted] à son égard d'autant plus plausibles que ce dernier, avec un certain courage et dans l'intérêt de la sa Vervloet, avait dû informer le conseil d'administration en février 2012 des dysfonctionnements du comité de direction alors que ses notes remises à madame H[redacted] en septembre 2011 et février 2012 n'avaient pas permis de résoudre le mode de de fonctionnement dudit comité et que ce conseil d'administration, donnant raison à monsieur van [redacted], décida de revoir les attributions du comité de direction en le mettant sur un pied d'égalité avec madame H[redacted]. Cela a pu entraîner dans le chef de madame H[redacted] une volonté de revenge et le comportement décrit le jour où elle est devenue actionnaire majoritaire de la sa Vervloet. Il n'est toutefois pas nécessaire de répondre à cette question, étant donné que c'est à la sa Vervloet qui invoque l'utilisation abusive de la procédure de plainte pour harcèlement, de démontrer l'abus, ce qu'elle ne fait pas.

Les quelques mails adressés entre monsieur van [redacted] et madame H[redacted] à partir du mois d'avril 2011 ne sont pas de nature à contredire qu'il ait existé des tensions entre eux, ce que l'utilisation d'un coach externe destiné à les aider à répartir leurs attributions respectives au sein du conseil d'administration établit. Ni l'attestation de monsieur J. [redacted] ni l'attestation que la sa Vervloet a pu obtenir auprès de madame Le C[redacted] administrateur d'une Pme familiale auprès duquel monsieur van [redacted] avait effectué une mission en 2015, ne permettent de démontrer le « stratagème » décrit par la sa Vervloet et la prétendue dénonciation de faux actes de harcèlement. En particulier, la précision donnée par cette dame que monsieur van der s[redacted] t a rencontré dans un tout autre contexte, près de deux ans après la fin de son contrat de travail, selon laquelle il n'est pas « *le genre de personne à se faire harceler* », n'est qu'une impression subjective qui ne permet en rien de contredire l'existence des faits décrits dans sa plainte du 6 juin 2013. De plus, constitue déjà du harcèlement des conduites abusives qui ont pour objet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Il n'est donc pas requis que ces conduites abusives aient nécessairement pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne se disant victime de harcèlement. L'appréciation subjective de madame le Cl[redacted] e démontre dès lors pas que la plainte pour harcèlement serait abusive.



La conclusion du conseiller en prévention dans son rapport du 19 décembre 2013 sur l'inexistence d'un harcèlement, qui est d'autant plus sujette à caution que ce rapport a été établi sur base d'une enquête effectuée dont monsieur van [redacted] t alors licencié, a été tenu à l'écart, ne permet pas davantage d'établir que la plainte pour harcèlement qu'il a déposée serait abusive.

Cette demande de dédommagement est dès lors non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement a quo ;

Condamne la sa Vervloet à payer à monsieur van [redacted] les montants suivants, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 17 juin 2013 puis des intérêts judiciaires :

- 49.159,87 € brut à titre d'indemnité de rupture complémentaire ;
- 75.053,83 € bruts à titre d'indemnité de protection sur base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 ;
- 5.000 € à titre de dommage moral pour abus de droit ;
- 31.839,78 € brut à titre de rémunération variable 2012 ;
- 3.477,50 € brut à titre de 13ème mois prorata temporis ;
- 3.600 € à titre d'arriérés de compléments aux allocations familiales ;
- 1 € à titre provisionnel à titre de pécule de vacances de départ ;
- 43,01 € à titre de titres-repas du mois de juin 2013 ;
- 114,58 € à titre d'éco-chèques 2013 prorata temporis.

Réserve à statuer sur la demande liée à la rémunération variable de 2013 et sur le montant définitif du pécule de vacances de départ dû à monsieur van [redacted] ;

Ordonne la réouverture des débats à la date du 23 janvier 2019 à 13h30 salle 0.6 de la 4^{ème} chambre pour une durée de 60 minutes pour permettre à la sa Vervloet de communiquer les comptes annuels 2013 et permettre ensuite aux parties de débattre du ratio Ebitda/chiffre d'affaires pour l'exercice 2013 et de débattre de la demande liée à la rémunération variable de 2013 et du montant définitif du pécule de vacances de départ ;



Fixe pour ce faire les délais dans lesquels les parties devront remettre leurs conclusions au greffe et les envoyer à l'autre partie :

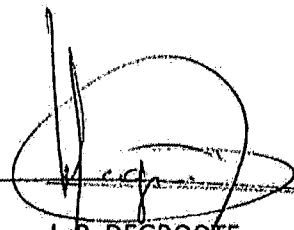
- Conclusions de la sa Vervloet pour le **18 juillet 2018** au plus tard ;
- Conclusions de monsieur Van [redacted] pour le **17 septembre 2018** au plus tard ;
- Conclusions en réplique de la sa Vervloet pour le **12 novembre 2018** ;
- Conclusions en réplique de monsieur Van [redacted] pour le **14 décembre 2018** ;

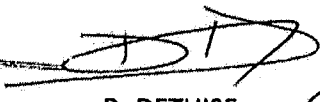
Réserve à statuer sur les dépens.

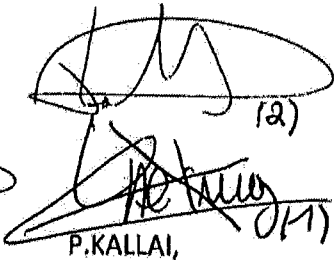
Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
D. DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,
J.-R. DEGROOTE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,

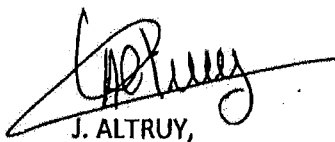

J.-R. DEGROOTE,


D. DETHISE,


P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 mai 2018, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,


P. KALLAI,



1) Biffure et ajout d'une signature approuvées